



**рекадро™**

Экспертные кадровые решения

**2017**

## Экспертная оценка рынка труда по позиции Консультант SAP/Специалист SAP



Rekadro

20.12.2017

## РАЗДЕЛ 1. АЛГОРИТМ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Сроки проведения исследования - Данные приведены на 20.12.2017

1.2. Методика исследования

В ходе исследования были использованы следующие источники информации:

- телефонный скрининг (экспресс-опрос сотрудников, занимающих исследуемые должности);
- анализ получаемых резюме и в ходе проводимых собеседований в компании РЕКАДРО
- анализ открытых источников

1.3. Объект исследования

Исследование направлено на изучение следующих аспектов оплаты и поощрения труда:

- уровень заработной платы;
- наличие премий, бонусов;
- наличие социального пакета, в том числе дополнительного;

1.4. Рассматриваемые должности

Консультант SAP/Специалист SAP

1.5. Определения, используемые в исследовании

Базовый оклад	Ежемесячный оклад сотрудника до вычета налогов (gross), получаемый им за выполнение стандартных обязанностей. Данная сумма не включает такие дополнительные выплаты, как бонус, комиссионные, оплата сверхурочных работ, дивиденды, пособия.
Льготы	Социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам компании, например: медицинская страховка, дополнительные отпуска, страхование жизни и т.д.
Бонус	Вознаграждение работнику по результатам работы. Выплачиваются, как ежемесячно, так и после окончания работы над проектом. Относится к переменным выплатам.
Среднее арифметическое	Отношение суммы всех зафиксированных значений к их количеству.
Медиана	Один из показателей центра распределения для порядковых и количественных переменных. Представляет собой значение переменной, которое делит выборку пополам таким образом, чтобы для 50% объектов из выборки значения переменной не превосходили медиану, а для других 50% объектов - были не меньше, чем медиана.
Процентиль (дециль) – P	Процентиль – мера расположения данных выборки или распределения .N-й процентиль — это такое значение, ниже которого расположено n-процентов наблюдений в представленном числовом ряду. Например: в таблице заработных плат представлены данные по 20 компаниям. 10-ый процентиль (P 10) показывает, что в 10% компаний из данных 20 выплачивается заработная плата ниже или равная уровню, соответствующего 10% в таблице зарплатных

	значений.
Квартиль	Квартили – это порядковые характеристики, отделяющие четверти ранжированных совокупностей. В обзоре заработных плат процентиль это показатель, который делит ряд зарплатных значений на 4 равные части. Например: третий квартиль (25%) это 25-ый процентиль, а второй квартиль - это медиана или 50-ый процентиль.
Интервал (коэффициент)	Коэффициент показывает во сколько раз минимальный размер зарплаты (по данным, представленным в таблице заработных плат) меньше максимального размера. Интервал 3 означает, что по данной позиции нет установившегося функционала, имеется разброс в зарплатах начинающих и опытных сотрудников. Интервал менее 3 говорит об устоявшемся функционале и сформировавшейся среднерыночной цене на специалистов по данной позиции.
Интервал (сумма)	Суммовая разница между абсолютным значением размера зарплаты в точках P 10 и P 90 по конкретной позиции.
Общая ежемесячная сумма компенсации	Базовый оклад плюс все бонусы, премии, относящиеся к итоговым показателям деятельности компании или сотрудника (без учета больничных листов и отпускных). Полная сумма компенсации не включает в себя оплату сверхурочных и оплату труда в ночное время.
Общая годовая сумма компенсации	Базовый оклад плюс все бонусы и премии, относящиеся к итоговым показателям деятельности компании или сотрудника за полный год работы (без учета больничных листов и отпускных). Полная сумма компенсации не включает в себя оплату сверхурочных и оплату труда в ночное время.
Зона 1	Зона «дешевого» персонала. Пролегает между минимальным размером зарплаты и медианой (P 50%).
Зона 2	Зона «среднерыночной стоимости специалиста». Пролегает между медианой (P 50%) и точкой (P 75%).
Зона 3	Зона «дорогого персонала». Пролегает между точкой (P 75%) и максимальным размером заработной платы.
Структура заработной платы	Подробная разбивка в процентном соотношении основных показателей: базовая заработная плата, доплаты компании (фиксированная премия), переменные выплаты.
Структура сопоставление обязанностей участников	Сопоставление стандартных должностных обязанностей исследуемых позиций с должностными обязанностями, существующими на исследуемых предприятиях. Под стандартными должностными обязанностями понимаются должностные обязанности, закреплённые за исследуемыми позициями в компании заказчика. Данный показатель наглядно демонстрирует насколько соответствует функционал должности в исследуемых организациях тому, что представлен в описании должности.
Стимулирующие выплаты	Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты

## 1.6. Структура обзора заработных плат

Данные о зарплатах измерены в рублях РФ, до вычета подоходного налога (gross). Стандартная погрешность при анализе данных составила +/- до 7 %

Информация по позиции структурирована следующим образом:

- Наименование позиции
- Описание функционала
- Сопоставление функционала
- Таблица данных по базовому окладу, премии, суммарной зарплате (общей ежемесячной и годовой сумме компенсаций)

Данные по заработной плате представлены отдельно по российским предприятиям и международным. Компаниям.

Политика предоставления социального пакета представлена таблицей в разделе 3.

## 1.7. Информация об участниках исследования

В исследовании рассматривались позиции 75 предприятий.

Диаграмма 1. Распределение вакансий по регионам РФ, % от общего количества позиций

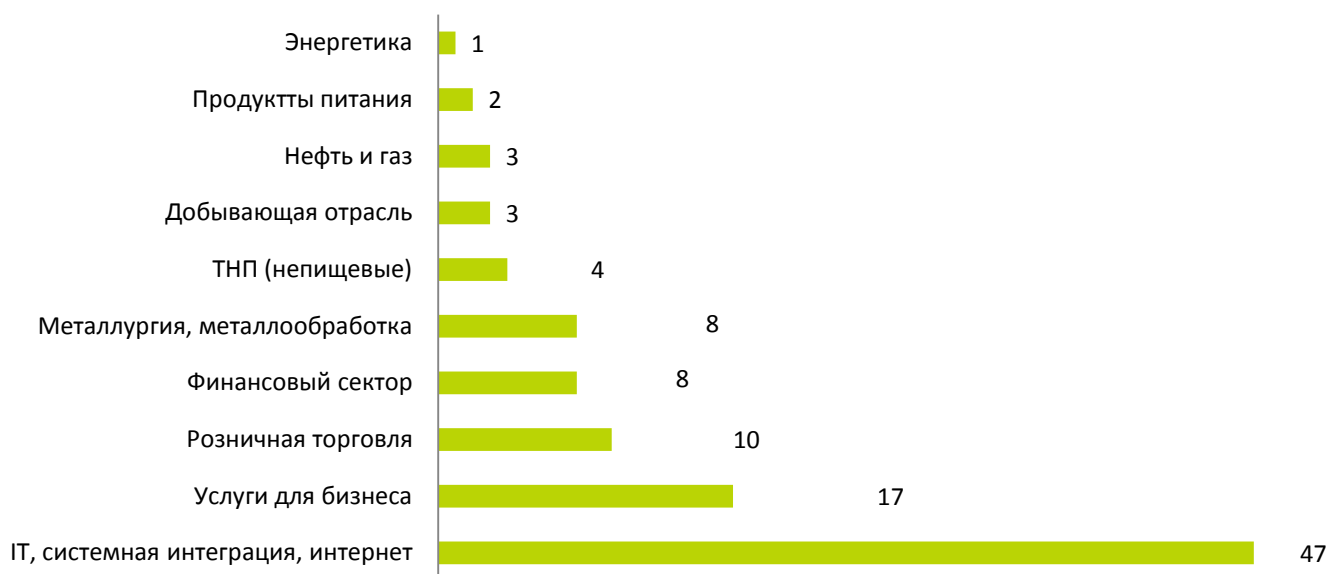


Диаграмма 2. Распределение участников в сфере ИТ, по направлениям деятельности, %

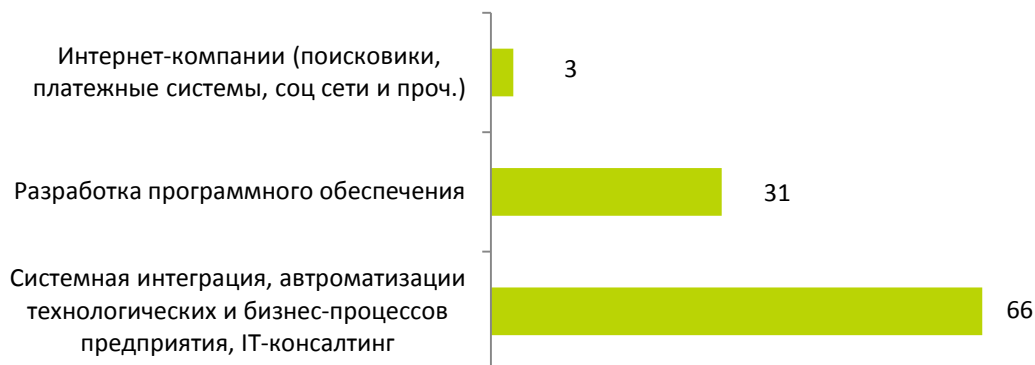
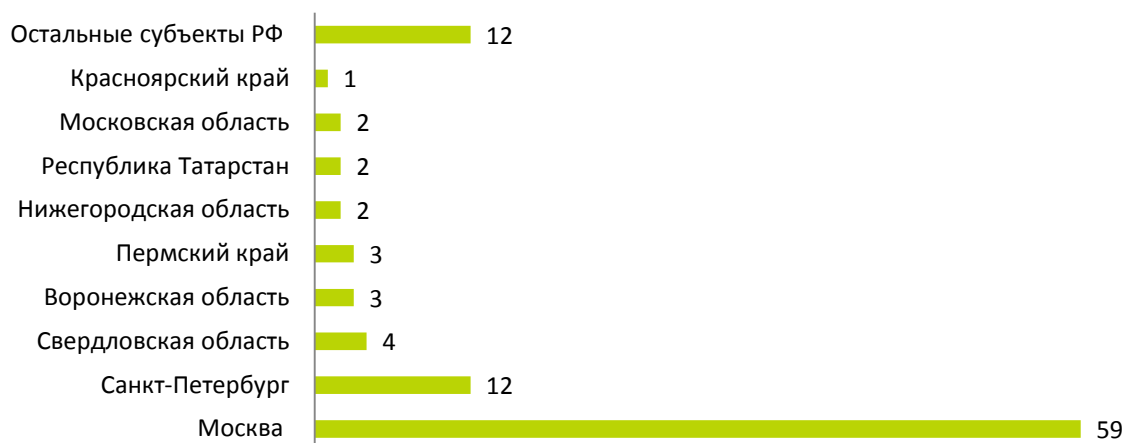


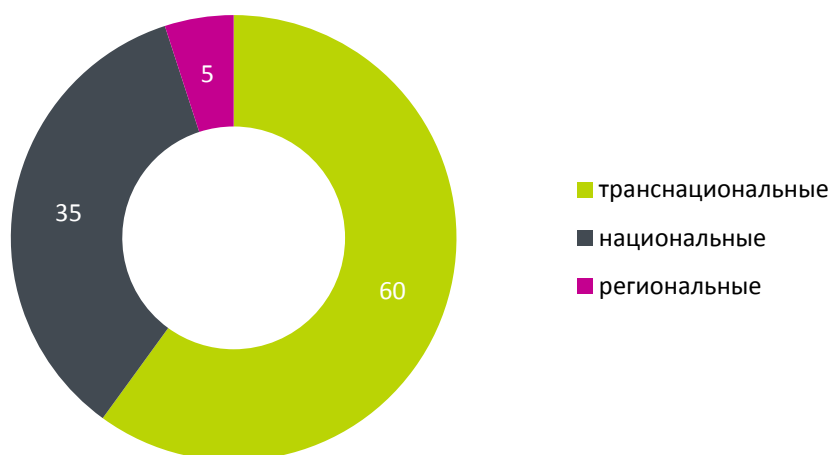
Диаграмма 3. Распределение вакансий по регионам РФ, % от общего количества позиций



**По происхождению бизнеса компании разделены на следующие группы:**

- Региональные компании – компании, созданные с помощью местного капитала, действующие локально, в том числе Москве или Санкт Петербурге, регионах.
- Национальные компании – компании, созданные с помощью российского капитала и распространяющие свою деятельность на всю территорию РФ
- Транснациональные компании – компании, созданные с помощью зарубежного капитала, производственные и торгово-сбытовая деятельность которых вынесена за пределы национального государства, использующие тенденции международного разделения труда

Диаграмма 4. Распределение по происхождению бизнеса, %



## РАЗДЕЛ 2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

### 2.1. Должностные обязанности (основные)

- Внедрение решения SAP
- Настройка системы
- Разработка проектных документов, поддержка проектных документов в актуальном состоянии
- разработка ТЗ, функциональных и технических спецификаций на разработку интерфейсов, отчетов, расширений и пр.
- участие в постановке, тестировании и приемке работ у внешних подрядных организаций;
- Разработка инструкций для конечных пользователей, обучение и техническая поддержка.

### 2.2. Сопоставление обязанностей:

#### Сопоставление обязанностей

Уровень ниже, чем в описании функциональных обязанностей (ОФО)	5 %
Полностью совпадает с ОФО	85%
Уровень выше, чем в ОФО	10 %

#### Структура выплат (ежемесячная)

Базовая заработная плата	87%
Переменные выплаты	12%

### 2.3. Уровень заработной платы

Показатели	Базовый ежемесячный оклад (тыс.руб.,gross)	Бонусы (тыс.руб.,gross)	Общая ежемесячная сумма компенсации (тыс.руб.,gross)	Общая годовая сумма компенсации (тыс.руб.,gross)
<b>Минимум</b>	40,00	10,00	60,00	720,00
P 10%	48,25	19,00	70,30	843,60
P 25%	80,00	20,00	92,50	1110,00
Среднее арифметическое	118,73	39,15	133,79	1605,51
<b>Медиана</b>	125,00	45,00	140,00	1680,00
P 75%	167,50	50,00	180,00	2160,00
P 90%	180,00	61,15	190,00	2280,00
<b>Максимум</b>	200,00	71,50	200,00	2400,00
Интервал (сумма)	131,75	42,15	119,70	1436,40
Интервал (коэффициент)	5,00	7,15	3,33	3,33

## РАЗДЕЛ 3. ПОЛИТИКА ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

<b>ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ ФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ</b>	<b>ПОЛИТИКА ВЫПЛАТЫ НЕФИКСИРОВАННОЙ ПРЕМИИ</b>
Выплаты компаниями фиксированной премии Да – 70% Нет – 30%	<i>Выплаты компаниями нефиксированной премии</i> Да – 40%. Нет – 60% Нефиксированную премию в компании выплачивают: По результатам деятельности предприятия - 70% По результатам деятельности специалиста/ отдела - 30%
<b>ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТ (ПЕРЕРАБОТОК)</b>	<b>ПОЛИТИКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ</b>
Да – 90% Нет – 10% Дополнительные дни к отпуску – 40%	Наличие в компании политики предоставления отпуска Да – 100%
<b>ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДМС</b>	<b>КОМПЕНСАЦИЯ ЖИЛЬЯ ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ</b>
Да - 80% Нет – 20%	Да – 80% Нет – 20%
<b>ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ, ОПЛАТА ОБЕДОВ</b>	<b>КОМПЕНСАЦИЯ ЗАНЯТИЙ СПОРТОМ</b>
Да – 70% Нет – 30%	Да – 70% Нет- 30% Доставка транспортом компании – 60%
<b>ВОЗМОЖНОСТИ ОБУЧЕНИЯ И РОСТА</b>	<b>КОМПЕНСАЦИЯ ИЗУЧЕНИЯ АНЛИЙСКОГО ЯЗЫКА</b>
Да – 90% Нет – 10%	Да - 80 Нет - 20

## РАЗДЕЛ 4. ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

SAP – это программное обеспечение для организаций, которое используется с 1990-х годов по всему миру. ERP-система SAP R/3 ориентированна на крупные и средние предприятия. Система SAP ERP содержит определённый набор элементов функциональности в различных модулях, выполняющих функцию российской локализации (в первую очередь призванной обеспечить исполнение требований российского законодательства). В него входят в первую очередь интерактивные отчёты, печатные формы, а также элементы функциональности диалоговых транзакций, отсутствующие в стандартной немецкой версии.

Границы модулей в значительной степени условны, между ними происходит обмен данными, могут быть сделаны общие настройки и отчеты, поддерживается совместное использование одной и той же части решения на ABAP/4:

- Финансы (FI). Модуль предназначен для организации основной бухгалтерской отчетности, отчетности по дебиторам, кредиторам и вспомогательной бухгалтерии.
- Контроллинг (CO). Модуль обеспечивает учет затрат и прибыли предприятия.
- Управление основными средствами (AM). Модуль предназначен для учета основных средств и управления ими.
- Управление проектами (PS). Прикладной модуль PS поддерживает планирование, управление и мониторинг долгосрочных проектов с высоким уровнем сложности.
- Производственное планирование (PP). Модуль используется для организации планирования и контроля производственной деятельности предприятия.
- Управление материальными потоками (MM). Модуль поддерживает функции снабжения и управления запасами, используемые в различных хозяйственных операциях.
- Сбыт (SD). Модуль решает задачи распределения, продаж, поставок и выставления счетов.
- Управление качеством (QM). Этот модуль обеспечивает поддержку планирования качества, проверку и контроль качества при производстве и закупках.
- Техобслуживание и ремонт оборудования (PM). Модуль помогает учитывать затраты и планировать ресурсы на техобслуживание и ремонт.
- Управление персоналом (HR). Полностью интегрированная система для планирования и управления работой персонала.
- Управление информационными потоками (WF). Управление потоком операций (workflow) автоматизирует хозяйственные процессы в соответствии с заранее определенными процедурами и правилами. Модуль включает многофункциональную офисную систему с встроенной электронной почтой, систему управления документами, универсальный классификатор и систему интеграции с САПР.
- Отраслевые решения (IS)<sup>1</sup>
- Базисная система. Служит основой системы SAP R/3 и гарантирует интеграцию всех прикладных модулей и независимость от аппаратной платформы. Базисная система обеспечивает возможность работы в многоуровневой распределенной архитектуре клиент-сервер. Система SAP R/3 функционирует на серверах UNIX, AS/400, Windows NT, S/390 и с различными СУБД (Informix, Oracle, Microsoft SQL Server, DB2). Пользователи могут работать в среде Windows, OSF/Motif, OS/2 или Macintosh.

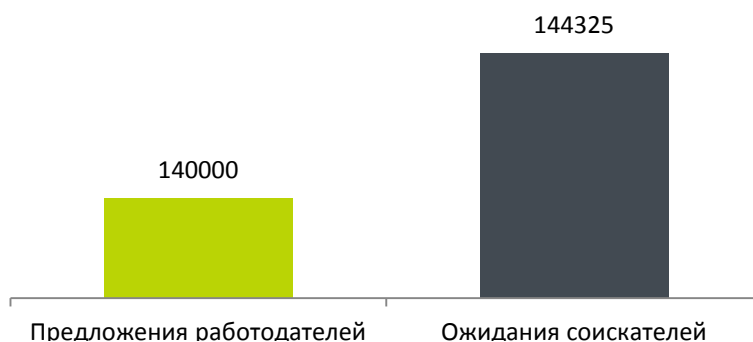
**Консультант SAP** осуществляет предпроектное обследование предприятия, анализирует и моделирует бизнес-процессы предприятия, производит настройку и тестирование системы, занимается разработкой проектной документации, дает задания программистам, пишет



технические спецификации и проч. Консультанты SAP на данный момент являются очень востребованными специалистами, среди них можно выделить консультантов, работающих с профилями PP, SD.

Зарботная плата Консультанта SAP зависит от масштаба бизнеса компании и страны ее происхождения (традиционно больше платят в крупных транснациональных компаниях), от квалификации сотрудника, уровня знания английского языка, географического расположения работодателя. От кандидатов требуется опыт работы и умение работать в команде. Иностранные производственные компании хотят видеть на должности специалиста SAP кандидата более высокого уровня, с опытом работы более 3 лет. Медианное значение ежемесячного дохода консультанта SAP составляет 140000 рублей. При этом ожидания соискателей составляют 144325 рублей, то есть ожидания соискателей по заработной плате незначительно превышают предложения работодателей.

Диаграмма 5. Ожидание кандидатов и предложения работодателей, рублей.



На рабочих сайтах сейчас открыто не так много вакансий консультантов SAP, при этом на 1 вакансию приходится 3,2 резюме соискателей. Несмотря на то, что на одну вакансию приходится 3,2 резюме соискателей, ситуация на рынке труда SAP-специалистов достаточно напряженная, особенно в регионах РФ.. Это связано с тем, что наиболее востребованы данные специалисты в Москве и Санкт-Петербурге и работодатели предлагают заработную плату в 2-3 раза выше, чем в регионах.. Соответственно, SAP-специалисты отдают предпочтение столичным вакансиям. При этом большинство из них уже имеют постоянное место работы, но готовы рассматривать более интересные предложения работодателей и с удовольствием переезжают в Москву и Санкт-Петербург.

Как видно из диаграммы, в профессии нет четкого деления по половому признаку (мужчин-консультантов больше лишь на 12%), а вот по возрастному признаку прослеживается преобладание специалистов в возрасте от 30 до 40 лет (более 50 %) и от 18 до 30 лет (32%). Большая часть специалистов владеют английским языком на достаточно высоком уровне (70 %). Немецким и французским языками в той или иной мере владеют 15% и 7% соответственно. Преобладающая часть специалистов (77%) более 6 лет работают по данной специальности, а специалистов без опыта, которые хотят попробовать себя в роли Консультанта SAP всего 3%. Большинство кандидатов имеют образование в сфере IT, математики и экономики, остальные кандидаты имеют высшее образование в зависимости от модуля SAP в котором они работают (например, в сфере логистики).

Типичный портрет Консультанта SAP выглядит следующим образом (диаграмма 7):

Диаграмма 6. Типичный портрет Консультанта SAP

